

RINGKASAN

EFEKTIVITAS PELAKSANAAN MUTASI DALAM RANGKA PENINGKATAN PEGAWAI DI KABUPATEN BANGKALAN

Menurut Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Aparatur Sipil Negara merupakan profesi bagi pegawai pemerintah dan pegawai tidak tetap pemerintah yang bekerja pada instansi dan perwakilan. Pegawai aparatur merupakan warga negara Indonesia yang memenuhi persyaratan dan diangkat oleh pejabat yang berwenang. Pegawai aparatur juga merupakan unsur aparatur negara sekaligus pelaksana administrasi umum dan administrasi pembangunan yang berfungsi sebagai motor penggerak jalannya pemerintahan yang kuat, efektif, dan efisien. Pegawai aparatur negara merupakan sumber daya manusia yang berperan sebagai penyelenggara pemerintahan yang bertugas untuk memberi pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata. Oleh karena itu, salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil, maka diadakan mutasi dan promosi pegawai. Mutasi yang dilakukan pada dasarnya untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas pegawai, menghilangkan rasa jenuh pegawai, mengatasi perselisihan antar pegawai, pengembangan karier, menambah pengetahuan pegawai, dan melaksanakan prinsip *the right man on the right place*.

Kabupaten Bangkalan merupakan salah satu daerah yang memiliki 10.796 pegawai aparatur negara. Tiap tahunnya melaksanakan kegiatan mutasi dengan alasan demi pemerataan pegawai. Permasalahan yang muncul ketika pelaksanaan terjadi di Kabupaten Bangkalan adalah tujuan mutasi yang dilakukan berdasarkan, *pertama* pelaksanaan mutasi di dilakukan agar mendapatkan atau menambah tunjangan, padahal mutasi dilakukan bukan bertujuan untuk mendapatkan tunjangan ditambah lagi mutasi yang dilakukan harus sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan. *Kedua* masih adanya asumsi bahwa mutasi dilakukan untuk pemerataan pegawai, padahal pemerataan tersebut tidak hanya sekedar pemerataan tetapi harus sesuai dengan

kompetensi dan skill yang dimiliki. *Ketiga* masih adanya pegawai yang dimutasi tidak sesuai dengan kompetensi dan skill yang dimiliki sehingga akan menyebabkan ketidakmaksimalan dalam menjalankan tugas.

Oleh karena itu, fokus penelitian ini adalah efektivitas pelaksanaan mutasi dalam rangka peningkatan kinerja pegawai di Kabupaten Bangkalan. Fokus penelitian meliputi efektivitas pelaksanaan mutasi dalam rangka peningkatan pegawai melalui tujuan mutasi di Kabupaten Bangkalan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan efektivitas pelaksanaan mutasi pegawai melalui tujuan mutasi yang dilaksanakan di Kabupaten Bangkalan. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif untuk berusaha memahami masalah tujuan mutasi pegawai dengan fakta yang ada dilapangan. Informan yang digunakan yaitu menggunakan purposive sampling. Informan dalam penelitian ini berjumlah 13 orang terdiri dari 2 informan kunci yaitu Kepala Kepegawaian Daerah dan Kepala Bidang Mutasi, 7 pegawai yang dimutasi, 2 atasan pegawai yang dimutasi, dan 3 pegawai yang belum pernah dimutasi. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah teknik observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif.

Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa pelaksanaan mutasi dilihat dari tujuannya yaitu meningkatkan produktivitas pegawai dan menambah pengetahuan pegawai sudah tercapai dengan baik, tetapi tujuan mutasi untuk menghilangkan kejenuhan pegawai, meningkatkan karier pegawai, mengatasi perselisihan antar pegawai, dan melaksanakan prinsip *the right man on the right job* masih belum sepenuhnya berhasil dicapai sehingga perlu adanya analisis secara mendetail serta penyuluhan tentang mutasi yang akan dilakukan. Oleh karena itu, maka disarankan untuk Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bangkalan lebih bisa menganalisis secara terperinci pegawai yang akan dimutasi sehingga sesuai dengan kebutuhan organisasi. Hal tersebut dapat dilakukan dengan membuat program baru sebelum melakukan mutasi seperti mengadakan penyuluhan kepada pegawai yang akan dimutasi tentang tujuan mutasi sehingga pegawai tersebut tidak berprasangka

buruk dengan adanya mutasi. Saran untuk Kepala Bidang Mutasi di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bangkalan ini adalah agar lebih menyiapkan pegawai yang akan di mutasi agar memiliki pengetahuan yang lebih apabila dipindahkan di intasi lain dengan cara memberikan pelatihan ataupun seminar mengenai tujuan mutasi yang baik. Saran untuk pegawai yang dimutasi lebih meningkatkan kemampuan dalam menjalankan tugasnya sehingga tidak merasa ketakutan apabila di pindahkan di intansi lain. Sedangkan, saran kepada peneliti selanjutnya dapat meneliti mengenai analisis jabatan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bangkalan karena belum sepenuhnya menjalankan dan melaksanakan prinsip *the right man on the right job*, sehingga masih banyak para pegawai yang dipindahkan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki sehingga mereka jadi bermalas-malasan dalam menjalankan tugasnya.